



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las
Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote”**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

Huapaya Izaguirre Kelly Shessira

ASESOR:

Dr. NOÉ GRIJALVA Hugo Martin

Mg. GONZALES RUEDA Daniel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

NVO. CHIMBOTE – PERÚ

2017

Página del jurado

Dr. NOE GRIJALVA MARTIN
PRESIDENTE

Mg. GONZALES RUEDA DANIEL
SECRETARIO

Mg. REYES BACA GINO
VOCAL

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida y salud
para cumplir con mis objetivos.

A mis Padres y Hermana por
haberme brindado su apoyo y
confianza en todo momento.

A mis Asesores por haberme brindado
los conocimientos necesarios para
poder realizar esta investigación.

Agradecimiento

A Dios por brindarme la oportunidad de vivir cada día.

A mis Padres y Hermana por su apoyo y confianza incondicional.

A mis Asesores por brindarme sus conocimientos y su orientación en la realización de este trabajo de investigación.

A los docentes de las Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote por su apoyo y colaboración en la aplicación de los cuestionarios.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Huapaya Izaguirre Kelly Shessira con DNI N° 72778329, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Nuevo Chimbote, Febrero del 2017

Huapaya Izaguirre Kelly Shessira

Presentación

Señores miembros del Jurado Calificador:

Cumpliendo con las disposiciones vigentes establecidas en el reglamento de grado y títulos de la universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del siguiente trabajo de investigación titulado “Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote”, con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Psicología.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote, asimismo determinar los niveles de cada variable.

Con la seguridad de que se dará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les hago presente mi más gentil agradecimiento por anticipado, ante las sugerencias y apreciaciones que se brinde a la investigación.

Nuevo Chimbote, Febrero del 2017

Huapaya Izaguirre Kelly Shessira
Tesista

Dr. Noé Grijalva Hugo Martin
Asesor de Tesis

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Página del jurado..... | II |
| Dedicatoria | III |
| Agradecimiento..... | IV |
| Declaratoria de autenticidad | V |
| Presentación..... | VI |
| Índice..... | VII |
| Índice de tablas..... | VIII |
| Resumen | IX |
| Abstrac | X |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1 Realidad Problemática | 11 |
| 1.2 Trabajos previos | 13 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 15 |
| 1.3.1. Engagement..... | 15 |
| 1.3.2. Satisfaccion laboral | 20 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 24 |
| 1.5 Justificación del estudio | 24 |
| 1.6 Hipótesis..... | 25 |
| 1.7 Objetivos..... | 26 |
| II. MÉTODO..... | 28 |
| 2.1 Diseño de investigación | 28 |
| 2.2 Variables, Operacionalizacion..... | 29 |
| 2.3 Población y muestra | 31 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 33 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos..... | 36 |
| 2.6. Aspectos éticos..... | 36 |
| III. RESULTADOS | 37 |
| IV. DISCUSIÓN | 47 |
| V. CONCLUSIÓN | 54 |
| VI. RECOMENDACIONES | 56 |
| VII. REFERENCIAS..... | 57 |
| ANEXOS | 62 |

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Correlación entre el Engagement y Satisfacción Laboral.....37

Tabla 2

Niveles de Engagement38

Tabla 3

Niveles de Satisfacción Laboral.....39

Tabla 4

Correlación entre la subescala de engagement: Vigor y Satisfacción Laboral.....40

Tabla 5

Correlación entre la subescala de engagement: Dedicación y Satisfacción Laboral.....41

Tabla 6

Correlación entre la subescala de engagement: Absorción y Satisfacción Laboral.....42

Tabla 7

Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Significación de la tarea y Engagement43

Tabla 8

Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Condiciones de trabajo y Engagement.....44

Tabla 9

Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Reconocimiento personal y/o social y Engagement 45

Tabla 10

Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Beneficios económicos y Engagement 42

Tabla 11

Prueba de normalidad de Engagement.....65

Tabla 12

Prueba de normalidad de Satisfacción Laboral.....66

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote. El diseño de investigación fue descriptivo - correlacional y la muestra estuvo conformada por 350 docentes a los cuales se les aplicó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9) creado por los autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, su adaptación acá en el Perú (Lima) lo hicieron Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet en el año 2015. Para medir la segunda variable se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) creado por la autora Sonia Palma Carrillo en el año 2006. Los resultados de la investigación refleja que existe correlación positiva moderada de 0.5 entre las dos variables, además según el p-valor, 0.000, menor a 0.01 indica que esta correlación positiva moderada es altamente significativa. Sin embargo en la correlación de los factores Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos con la variable Engagement se obtuvo como resultado que existe correlación positiva débil de 0.1 y 0.3 respectivamente, pese a ello esta correlación es altamente significativa. Finalmente en cuanto a los niveles de la variable Engagement se observa que predomina el nivel alto con el 39.1% de los docentes encuestados; y en cuando a los niveles de Satisfacción Laboral, predomina el nivel promedio con 36.3%.

Palabras clave: Engagement, satisfacción laboral, docentes.

ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the relation that exists between the Engagement and Labor Satisfaction in teachers of the secondary level of the public educational institutions of the district of New Chimbote. The research design was descriptive - correlational and the sample consisted of 350 teachers who were given the Utrecht Engagement Scale at work (UWES - 9) created by the authors: Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker in 2003, (Flores-Fernández, Juárez, Merino and Guimet) in the year 2015. In order to measure the second variable, the Labor Satisfaction Scale (SL-SPC) was created by Sonia Palma Carrillo in the year 2006. The results of the research reflect that there is a moderate positive correlation of 0.5 between the two variables, also according to the p-value, 0.000, less than 0.01 indicates that this moderate positive correlation is highly significant. However, in the correlation of the factors Personal and / or social Recognition and Economic benefits with the variable Engagement was obtained that there is a weak positive correlation of 0.1 and 0.3 respectively, despite this correlation is highly significant. Finally, regarding the levels of the Engagement variable, it is observed that the high level predominates with 39.1% of the teachers surveyed; And when to the levels of Labor Satisfaction, the average level prevails with 36.3%.

Key words: Engagement, job satisfaction, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, el bienestar del capital humano ha tomado mayor importancia dentro de las organizaciones, pero no solo a nivel físico, sino también a nivel personal, puesto que esto tiene un impacto en cuanto al desempeño y productividad que pueda tener un colaborador dentro de una organización. Es por eso que hablar de engagement y satisfacción laboral es hoy en día uno de los temas más relevantes dentro del ámbito de la psicología organizacional, pese a que el primero es un constructo nuevo, se considera como un factor primordial para el impulso del capital humano dentro de las organizaciones (León, 2011).

Schaufeli en una entrevista realizada por Juárez (2015), manifestó que el engagement laboral es básicamente un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo, de modo que se puede decir que es una clase de felicidad relacionada con el trabajo, y por ello básicamente se trata de una cosa positiva. Y la satisfacción laboral según Palma (2006), se refiere a la actitud que tiene el colaborador hacia su trabajo.

Con respecto a la población de estudio, se puede apreciar con otras investigaciones que algunos docentes de las instituciones educativas manifiestan incomodidad por la carga de actividades a realizar en su hora de trabajo, así como también por la cantidad de alumnos con los que tienen que trabajar día a día, lo cual le genera insatisfacción laboral. Sin embargo, existen otros docentes que ante esa misma situación, se sienten satisfechos y dispuestos a continuar día a día a pesar de las distintas adversidades que se les presente; es decir, sus comportamientos y actitudes se perciben de manera positivas, considerándose así como docentes vinculados con su trabajo (Diez & Cejas, 2010). Es importante

mentonar que posiblemente la realidad de cada institución educativa, hace que la satisfacción y engagement de cada docente varíe.

Asimismo en cuanto a la salud mental, los estudios realizados reflejan que algunos docentes expresan sentir estrés y angustia, lo cual le dificulta al momento de concentrarse al realizar sus actividades. El estado de salud mental se relaciona también con el nivel de exigencia de las actividades a realizar con los estudiantes. Por otro lado, en algunas ocasiones a pesar que hay un apropiado soporte social por parte de los colegas, se encuentra cierta contradicción con respecto a la autonomía y la baja participación en el proceso de toma de decisiones con los directivos. Las condiciones materiales y sanitarias también pueden incidir en la salud mental de los docentes, generando así insatisfacción en los mismos (Cuenca et al., 2005).

Debido a lo que se menciona anteriormente, hoy en día en las instituciones educativas, como organizaciones, existe un gran interés por comprender que tanto los docentes engaged están satisfechos o insatisfechos en el trabajo, un docente engaged se siente pleno de energía, de vigor, se encuentra muy implicado con lo que hace, y debido a esta concentración y dedicación, tiene la sensación que el tiempo transcurre muy rápidamente, sintiendo satisfacción por lo que hace. De tal manera que se puede decir, que los profesores que se sienten satisfechos en su trabajo, son aquellos que producen y rinden más (León, 2011).

Por lo tanto, cuando los colaboradores están complacidos con lo que hacen, éstos están dispuestos a dar el 100% de su esfuerzo o más, de tal manera que eso representa un beneficio muy importante para la organización (Bock, Tamashiro, & Escalante, 2010). Por el contrario, los docentes que se sienten insatisfechos, son los que rinden menos y son más improductivos. Debido a esto es importante mencionar que los afectados en estos casos serían los estudiantes.

Es por ello, que por lo expuesto anteriormente, en la presente investigación se estudia las variables Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote, debido a que la mayoría de los docentes suelen presentar diversos comportamientos y actitudes respecto a su trabajo.

1.2. Trabajos previos

Diez y Cejas (2010) realizaron una investigación sobre el nivel de engagement en los docentes de la Escuela de Relaciones de la Universidad de Carabobo (Venezuela). La muestra estuvo conformada por 55 docentes y los datos se recogieron mediante la aplicación de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Los resultados de ésta investigación concluyeron que el nivel de engagement en los docentes es alto; lo cual quiere decir, que estos docentes manifiestan un alto nivel de energía y se consideran altamente vinculados, entusiasmados e inspirados en su trabajo.

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) realizaron una investigación sobre la validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en las versiones de 15 y 9 ítems en una muestra de 145 profesores de la ciudad de Lima. Los resultados mostraron que la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional y, particularmente, la versión de 9 ítems evidenció los mejores índices de ajuste. Con respecto a los niveles del engagement se encontraron medias considerablemente altas (valores superiores a 4), lo que significa que las personas evaluadas tienden a sentirse altamente orgullosas y entusiasmadas con su trabajo (es decir, empleados engaged).

Anaya y Suárez (2006), realizaron una investigación sobre la satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional en una muestra de 2562 profesores distribuidos

por toda la geografía nacional (España). Los datos se recogieron mediante la aplicación de la escala de satisfacción laboral versión para Profesores (ESL-VP). Los resultados indicaron que los profesores de secundaria aparecen menos satisfechos que los de infantil y primaria; los profesores noveles presentan una satisfacción superior a sus colegas de categorías de mayor antigüedad, y las mujeres se muestran más satisfechas que los hombres.

León (2011), realizó una investigación sobre la satisfacción laboral en docentes de primaria de instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao, la muestra estuvo conformada por 76 docentes y los datos se recogieron mediante la aplicación de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma. Los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio.

Chicoma (2012), realizó una investigación sobre Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de educación básica regular (Trujillo). El estudio se realizó con una muestra de 44 docentes de ambos sexos. Los instrumentos que se utilizaron para esta investigación fueron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma. Los resultados en base a los niveles de satisfacción de los docentes fueron: el 54,6% en cuanto a la satisfacción laboral total se ubica en la categoría muy satisfecho; y en cuanto a los factores significación de la tarea y reconocimiento personal y/o social, el 45,4% y 36,4% respectivamente, se ubican en la categoría muy satisfecho; en el factor condiciones de trabajo el 47,7% se ubica en la categoría promedio; y finalmente en el factor beneficios económicos el 57,5% de los docentes se encuentra insatisfecho. Flores y Olivito (2008), realizaron una investigación sobre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en los instructores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial (SENATI), en la zona de Ancash. El estudio se realizó con una muestra de 58 instructores, para los cuales se

aplicó los test de inteligencia emocional de Baron y la escala de satisfacción laboral – SL SPC de Sonia Palma. Los resultados en base a los niveles de la satisfacción laboral fueron los siguientes: el 65.5% se ubicó en el nivel regular, el 19% en parcial insatisfacción y finalmente el 15.5% de los instructores se ubicaron en el nivel de parcial satisfacción.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Engagement

Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, (2002, citado por Flores et al., 2015) definen el engagement como un constructo que integra sentimientos de vigor, dedicación y absorción.

Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que el vigor hace referencia a un elevado nivel de energía y empeño que tiene el colaborador de esforzarse en el trabajo, incluso cuando aparecen dificultades en el camino. La dedicación tiene que ver con el entusiasmo, inspiración y nuevas metas que el colaborador tiene en el trabajo, es decir la alta implicación laboral. Y finalmente la absorción indica el nivel de concentración y satisfacción que tiene el colaborador al realizar sus tareas laborales, la absorción ocurre cuando el colaborador está totalmente concentrado con el trabajo que realiza, mientras experimenta que el tiempo “pasa volando”.

Salgado y Peiro (2008) definen el engagement como el conjunto de las experiencias positivas que tiene el colaborador con respecto a su trabajo y que hacen que éste se vincule con la organización.

Giraldo y Pico (2012) mencionan que el engagement es el vínculo positivo que tiene el colaborador con respecto a la organización, de tal manera que genere mayor rentabilidad, éxito y estabilidad dentro de la misma.

Existen algunos modelos teóricos que tratan de explicar el engagement, uno de ellos es el modelo de demandas y recursos laborales (DRL) propuestos por Bakker y Demerouti (2006, citado por Cárdenas y Jaik, 2014) el cual plantean que las condiciones de trabajo se pueden clasificar en dos categorías las cuales son las demandas (factores estresores) y los recursos laborales (factores motivacionales). Las demandas laborales se refieren a aquellos aspectos de trabajo que requieren un esfuerzo por parte del colaborador para poder ser realizadas, y ese esfuerzo está asociado a un coste físico y/o psicológico en su realización. Mientras que los recursos laborales tienen cualidades motivacionales, reducen las demandas del trabajo, ayudan en la consecución de los objetivos del trabajo y estimulan el crecimiento personal y aprendizaje. Es así como el modelo DRL resume que la falta o inadecuación de recursos laborales incrementa las demandas laborales hasta producir el burnout y por lo tanto daños en la salud del colaborador; mientras que el uso de recursos laborales promueven procesos de motivación en el trabajo por parte del empleado hasta llegar al engagement, buen desempeño laboral y al desarrollo personal de los trabajadores.

Otro modelo teórico del engagement es el modelo JD-R de Bakker y Leiter (2010, citado por Cárdenas y Jaik, 2014) el cual plantean que el engagement en el trabajo se puede predecir a partir de los recursos laborales y de los recursos personales por parte del colaborador. Los recursos laborales son aquellos aspectos psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que reducen las demandas laborales, de tal manera que se consideran importantes para conseguir objetivos, estimular el crecimiento personal, aprender y desarrollarse. Y recursos personales se le ha considerado como aspectos para pronosticar el engagement, estos recursos son: la motivación, el desempeño en el trabajo, la satisfacción, autoeficacia, optimismo y resiliencia. De esta manera, este modelo trata de explicar cómo los recursos laborales, unidos a los recursos

personales permiten responder a las demandas laborales y favorecen al engagement, por lo cual se lograría influir positivamente en el desempeño de los colaboradores.

El modelo del intercambio social - SET propuesto por Sacks (2006, citado por Bobadilla, Callata y Caro, 2015) sostiene que “los colaboradores presentan diversos niveles de engagement como respuesta a los recursos que reciben de la organización (recursos económicos y socio emocionales); de esta manera, los colaboradores se sienten obligados a retribuir a sus organizaciones con grandes niveles de engagement” (p.8).

Con respecto a las características que presenta un colaborador engagement se puede decir lo siguiente: el colaborador engaged habla positivamente de la organización y tiene un deseo intenso de seguir trabajando. Asimismo realiza un esfuerzo extra para alcanzar el éxito de la organización, tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y genera satisfacción en el cliente; de tal manera que presenta bajos niveles de estrés. Por otro lado los colaboradores no engaged hablan negativamente de la organización, no colaboran con los objetivos de la misma y están en contra de todo con respecto a los cambios que se puedan dar en la misma. Asimismo se ausentan, cuentan con retardos o abandonan repentinamente su trabajo, por lo que siempre transmiten un estado de ánimo negativo (Cuevas, 2012).

Entonces, un colaborador engaged tiene sentimientos positivos con respecto a su trabajo y organización, puesto que no lo ve como un trabajo obligatorio y estresante, sino como un trabajo entretenido, enriquecedor y retador. Este estado lleva a que los colaboradores estén motivados, interesados por aprender nuevas cosas, tengan deseos de asumir nuevos retos en el trabajo y a la vez genera que los colaboradores muestren conductas más proactivas y de iniciativa

personal (Giraldo & Pico, 2012). Asimismo estos autores mencionan que el engagement se relaciona con la autoeficacia, manifiestan que la teoría de la eficacia personal, propuesta por Albert Bandura en el año 1977, considera que entre mayor sea la eficacia en una persona, más capacidad y confianza tendrá para realizar de manera exitosa una tarea, de tal manera que se esforzaran y afrontaran todos los retos y dificultades que se le presenten en su labor.

Por eso es importante destacar que los empleados engaged tienen más probabilidades de ser eficaces, optimistas y de sentirse valorados por la organización, lo cual aumenta las posibilidades de impacto en su entorno de trabajo. Dicho de otra manera, los empleados engaged se caracterizan por un alto nivel de recursos personales, en especial la autoeficacia (Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2011).

Por otro lado, con respecto a las posibles causas del engagement en el trabajo, podemos decir que éstos se asocian positivamente con los recursos que la organización le brinda a los trabajadores, el soporte social de los compañeros y del superior inmediato, la retroalimentación al desempeño, el coaching, la autonomía en el desempeño y las capacitaciones por parte de la organización (Valdez & Ron, 2011).

Por lo tanto las consecuencias del engagement están relacionadas con actitudes positiva, iniciativa personal, conducta proactiva y motivación para el aprendizaje que tiene el colaborador hacia el trabajo y la organización. Asimismo otra de las consecuencias del engagement es la satisfacción laboral, compromiso organizacional y buen desempeño laboral. Además, hay algunos indicadores de que el engagement se relaciona positivamente con la salud, de esta manera los colaboradores con engagement presentan bajos niveles de depresión, estrés y quejas psicosomáticas (Valdez & Ron, 2011).

Entonces, para poder fomentar el engagement en los colaboradores, es necesario que éstos conozca claramente todas sus funciones, asimismo que reconozcan la importancia que tiene su cargo y los aportes que puedan brindar para el desarrollo de la organización; también es importante que conozcan y se sientan identificados con los valores institucionales de la misma. Por otro lado es importante que la organización brinde a sus colaboradores los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades, así como también la posibilidad de crecimiento y desarrollo personal y profesional, satisfacción de necesidades básicas, y se desarrolle una comunicación directa y asertiva que permita a los colaboradores aportar sus conocimientos y a su vez éstos estén informados sobre lo que sucede en la organización (Giraldo & Pico, 2012).

Para las organizaciones es de suma importancia que sus colaboradores sean engaged, de tal manera que no solo realicen las actividades que se les asigna, sino que también creen un verdadero vínculo de compromiso con la organización, generando de esta manera que la empresa crezca y se desarrolle (Giraldo & Pico, 2012).

Finalmente, el estudio y aplicación de engagement en las organizaciones actuales, permitirá aumentar el compromiso que tiene el colaborador con su organización, también se podrá contar con trabajadores motivados y enfocados al cumplimiento de los objetivos de la organización, logrando de esta manera mejor productividad y rentabilidad en las empresas (Salcedo, 2013).

1.3.2. Satisfacción Laboral

Según Palma (2006) define la satisfacción laboral como la actitud que tiene el colaborador hacia su propio trabajo, en función de

aspectos vinculados como: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

El primer factor de la satisfacción laboral propuesto por la autora, es el de significación de la tarea, el cual se refiere a la disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas como el esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material. El segundo factor está relacionado con las condiciones de trabajo, el cual se basa en la evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. El tercer factor tiene que ver con el reconocimiento personal y/o social, referido a la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo. Y el último factor corresponde a los beneficios económicos, basado en la disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos como producto del esfuerzo al trabajo realizado (Palma, 2006).

Para Robbins y Coulter (2010) la satisfacción laboral es la actitud general de una persona hacia su propio trabajo. Esto quiere decir que quien está muy satisfecho con su trabajo tiene actitudes positivas hacia él y quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.

Atalaya (1999) menciona que las actitudes son afirmaciones de valor ya sean favorables o desfavorables acerca de objetos, personas o acontecimientos. Es decir, muestran cómo nos sentimos acerca de algo. Por ejemplo; cuando un colaborador menciona que le gusta su trabajo, está expresando una actitud hacia su trabajo. En este caso sería una actitud favorable.

Morillo (2006, citado por Gamboa, 2010) define la satisfacción laboral como una perspectiva favorable o desfavorable que tienen

los colaboradores sobre su trabajo, que se expresa a través del grado de coherencia que existe entre las expectativas de los colaboradores con respecto a su trabajo, recompensas que la organización les ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Existen algunas teorías que explican la satisfacción laboral, una de ellas es la teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman (1968, citado por Palma, 2006) quienes plantean la teoría Higiene-Motivacional. Ésta teoría postula que la satisfacción laboral es consecuencia de un óptimo estado motivacional, producto de la interacción de factores higiénicos y motivacionales. Los factores higiénicos son las características del contexto en el trabajo como: condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas de la empresa, relaciones con el supervisor y colegas, estabilidad en el cargo y salario; la presencia de estos factores no aumenta la satisfacción pero si no están presentes causan insatisfacción. Por otro lado los factores motivacionales son las características del contenido del puesto del colaborador los cuales se relacionan con los factores intrínsecos como: desarrollo de la carrera, reconocimiento, responsabilidad, ascenso y la utilización de las habilidades personales. La presencia de estos factores motivacionales causa satisfacción y su ausencia indiferencia.

Darwis (1994, citado por Palma, 2006) propone la teoría del ajuste en el trabajo, el cual sostiene que la satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de la correspondencia o discrepancia entre las necesidades de las personas, los valores, las habilidades esperadas en el trabajo y lo que se obtiene en realidad. La posibilidad de encontrar correspondencias congruentes entre sí, hace que el colaborador pueda sentirse satisfecho con la actividad que desempeña; lo contrario, la discrepancia genera insatisfacción.

Por otro lado Locke (1984, citado por Palma, 2006) plantea la teoría de la discrepancia, quien sostiene que la satisfacción laboral se deriva de la evaluación que realiza el colaborador al contrastar sus necesidades y jerarquía de valores laborales con la percepción de lo que le ofrece su trabajo y de lo que implica la consecución de los mismos.

Con respecto a las causas de la satisfacción laboral no solo dependen de los niveles salariales sino también del significado que el individuo le dé a sus tareas laborales, es por ello que uno de los factores que también influyen en los niveles de satisfacción laboral es la predisposición personal a estar satisfechos con lo que hacemos. La satisfacción laboral puede depender también de otros factores como el grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, recompensas, interacciones con los compañeros, entre otros (Fuentes, 2012).

Según González (2006, citado por El Sahili, 2010) menciona que la satisfacción laboral docente representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el docente dentro del entorno laboral. Asimismo menciona que los factores más importantes de la satisfacción laboral son: la satisfacción en cuanto a las funciones, salario y desarrollo laboral, adaptación del docente al trabajo y la satisfacción con el liderazgo, este aspecto se relaciona con la percepción de que los directivos de las instituciones educativas tienen un trato amable y cumplen su función de forma armónica y equitativa. Sin embargo, un aspecto que suele dañar las relaciones laborales y hacen sentir que el liderazgo es impositivo, restrictivo y autoritario, es la excesiva vigilancia visual para ver el tipo de actividades que realiza el docente, así como también vigilancia en la firma de entrada y salida. Por eso la clave para el crecimiento de una institución se encuentra en la confianza mutua, que se va

consolidando a través de las experiencias compartidas en un ambiente de trabajo donde exista armonía y compañerismo.

Dentro de las consecuencias de la insatisfacción laboral tenemos lo siguiente: la primera de ellas es el absentismo, lo cual quiere decir que cuando los colaboradores están insatisfechos con la organización, es más probable que falten al trabajo o lo abandonen. Otra consecuencia son las conductas contraproducentes, los empleados que están a disgusto con su empleo faltan, llegan tarde y lo abandonan en un mayor porcentaje que quienes están satisfechos con la con su trabajo. Los empleados insatisfechos también incurren en otras conductas contraproducentes en la organización, tales conductas se pueden separar en dos tipos: las conductas dirigidas a los individuos y las dirigidas a la organización. Las primeras incluyen rumores, ejercer políticas negativas, acoso sexual, descortesía, violencia en el lugar de trabajo e intimidación. Y las conductas dirigidas a la organización incluyen robo y sabotaje. Finalmente los empleados insatisfechos presentan falta de comportamiento cívico organizacional, ya que no están dispuestos a ayudar a la organización y a sus compañeros. Es más probable que los empleados insatisfechos con su empleo no “den el extra” en la organización (Aamodt, 2010).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote?

1.5. Justificación del estudio

Los resultados del presente trabajo de investigación son de alto valor teórico, ya que en la localidad de Nuevo Chimbote no se han realizado investigaciones con respecto a las variables de estudio, de esta manera es

la primera investigación donde se pudo demostrar la relación que existe entre el engagement y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

La presente investigación también posee relevancia social, ya que permite a las instituciones educativas conocer el nivel de engagement y satisfacción laboral de los docentes.

A nivel práctico, en base a los resultados obtenidos sirve para promover la creación de programas enfocados a desarrollar y mejorar el engagement y satisfacción laboral, lo cual les ayudará a los docentes a optimizar su nivel de enseñanza y de ésta manera mejorar el rendimiento de los estudiantes.

Finalmente, cabe mencionar que contribuye a futuras investigaciones, vinculadas con las variables de estudio, como antecedentes de investigación, pudiendo comparar resultados y ahondar de esta manera en la investigación científica.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hg: Existe relación significativa entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

1.6.2. Hipótesis específicos

He1: Existe diferencias significativas en los niveles de engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

He2: Existe diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

He3: Existe relación entre la subescala de engagement: Vigor y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

He4: Existe relación entre la subescala de engagement: Dedicación y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

He5: Existe relación entre la subescala de engagement: Absorción y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

He6: Existe relación entre el factor de satisfacción laboral: Significación de la tarea y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

He7: Existe relación entre el factor de satisfacción laboral: Condiciones de trabajo y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

He8: Existe relación entre el factor de satisfacción laboral: Reconocimiento personal y/o social y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

He9: Existe relación entre el factor de satisfacción laboral: Beneficios económicos y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Og: Determinar la relación que existe entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

1.7.2. Objetivos específicos

Oe1: Identificar los niveles de Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

Oe2: Identificar los niveles de Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

Oe3: Determinar la relación entre la subescala de engagement: Vigor y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

Oe4: Determinar la relación entre la subescala de engagement: Dedicación y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

Oe5: Determinar la relación entre la subescala de engagement: Absorción y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

Oe6: Determinar la relación entre el factor de satisfacción laboral: Significación de la tarea y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

Oe7: Determinar la relación entre el factor de satisfacción laboral: Condiciones de trabajo y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

Oe8: Determinar la relación entre el factor de satisfacción laboral: Reconocimiento personal y/o social y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

Oe9: Determinar la relación entre el factor de satisfacción laboral: Beneficios económicos y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

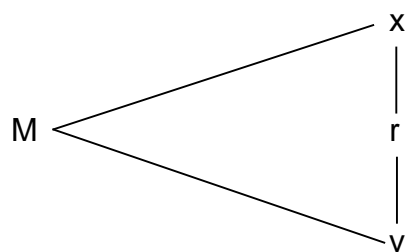
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación corresponde al tipo de estudio no experimental, puesto que no se manipuló las variables; asimismo es una investigación transversal, ya que los datos se recopilaban en un solo momento y finalmente es una investigación descriptiva - correlacional, porque se midió y recogió información sobre las variables de estudio y también porque

permitió conocer la relación que existe entre las dos variables en un contexto particular (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El diseño correlacional estará basado de la siguiente manera:



Dónde:

M: Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

x: Engagement

y: Satisfacción Laboral

r: Relación entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

- **Variable 1:** Engagement
- **Variable 2:** Satisfacción laboral

Operacionalización de la variable Engagement

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición |
|----------|--------------------------------|------------------------------|----------------|--------------------|
| | Schaufeli et al. (2002, citado | Será evaluado a través de la | Vigor: 1, 2, 3 | Escala ordinal |

| | | | |
|------------|---|----------------|---|
| Engagement | por Flores et al., 2015) de | Escala Utrecht | |
| | definen el engagement en el trabajo como un constructo que integra sentimientos de vigor, dedicación y absorción. | (UWES-9). | Dedicación: 4, 5, 6 Absorción: 7, 8, 9 |

Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Ítems |
|----------------------|---|--|--|----------------|
| Satisfacción Laboral | Actitud hacia el trabajo (Palma, 2006). | Será evaluado a través de la escala Satisfacción Laboral (SL-SPC). | Significación de la tarea: 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26. Condiciones de trabajo: 1, 8, 12, | Escala ordinal |

14, 15, 17, 20,
23, 27.

Reconocimiento
personal y/o
social: 6, 11, 13,
19, 24.

Beneficios
económicos: 2,
5, 9, 10, 16.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población está constituida por 409 docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote. Las características de la población comprenden docentes del nivel secundario de ambos sexos.

2.3.2. Muestra

La muestra determinada es de 350 docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote, la cual fue establecida por la siguiente formula, considerando las siguientes estimaciones estadísticas: nivel de confianza de 95%, con un margen de error esperado de 2% y una variabilidad positiva y negativa de 50%. Asimismo la investigación que se realizó corresponde al muestreo probabilístico estratificado, puesto que todos los sujetos tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos y conformar una unidad representativa de la población de estudio, además la población se dividió en segmentos y se seleccionó una muestra para cada segmento (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

n: tamaño de la muestra.

Z: nivel de confianza (1.96)

p: variabilidad positiva (0.5)

q: variabilidad negativa (0.5)

N: tamaño de la población (409)

E: precisión o el error (0.05)

Distribución de la muestra

| Instituciones Educativas | Nº Docentes | Muestra estratificada |
|--------------------------|-------------|-----------------------|
| Colegio 1 | 14 | 12 |
| Colegio 2 | 25 | 21 |
| Colegio 3 | 8 | 7 |
| Colegio 4 | 19 | 16 |
| Colegio 5 | 47 | 40 |
| Colegio 6 | 16 | 14 |

| | | |
|--------------|------------|------------|
| Colegio 7 | 9 | 8 |
| Colegio 8 | 34 | 29 |
| Colegio 9 | 17 | 15 |
| Colegio 10 | 34 | 29 |
| Colegio 11 | 28 | 24 |
| Colegio 12 | 23 | 20 |
| Colegio 13 | 8 | 7 |
| Colegio 14 | 9 | 8 |
| Colegio 15 | 35 | 30 |
| Colegio 16 | 18 | 15 |
| Colegio 17 | 40 | 34 |
| Colegio 18 | 25 | 21 |
| Total | 409 | 350 |

2.3.3. Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Docentes del nivel secundario.
- Docentes que actualmente se encuentren laborando en instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

Criterios de exclusión:

- Docentes de educación inicial y primaria.
- Docentes sancionados.
- Docentes con licencia con goce de haber o sin goce de haber.
- Docentes que actualmente no se encuentren laborando en instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas

Para alcanzar los objetivos en la presente investigación se empleó la técnica de pruebas estandarizadas e inventarios, las cuales miden variables específicas (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

2.4.2. Instrumentos

Instrumento 1: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9)

Para medir la variable engagement se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9), el cual fue creado por los autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, de procedencia Holandesa. Su primera traducción a la versión española se debe al Grupo de Estudios y Pesquisas sobre Estresse e Burnout cuyos autores fueron: Ana María Benavides Pereira, Débora Fraiz de Camargo y Paulo Porto Martínez, en agosto del 2009. Su última traducción se debe al Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del estado de Jalisco, cuyos autores son: Heribero Valdez Bonilla y Cinthya Ron Murguía en el año 2011.

Su adaptación acá en el Perú (Lima) lo hicieron Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet en el año 2015. El ámbito de aplicación de este instrumento es para el ambiente laboral, su administración puede ser individual o colectiva, con un tiempo de 5 a 10 minutos aproximadamente de duración en la aplicación.

Este instrumento posee 3 versiones UWES-17, UWES-15 y UWES-9. En cuanto a la puntuación, la calificación es manual. Posee modalidad de respuesta de múltiple elección, escala tipo Likert, teniendo 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. En

las 3 versiones, las subescalas a medir son: Vigor, Dedicación y Absorción.

La UWES-9 contiene 3 ítems de vigor, 3 ítems de dedicación y 3 ítems de absorción. En cuanto a la validez y confiabilidad, la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional y, particularmente esta versión evidenció los mejores índices de ajustes. Los valores calculados para la consistencia interna para esta versión fueron de manera general favorable para cada una de las sub escalas, las que están por arriba de ,60.

Instrumento 2: Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Para medir esta variable se utilizó la Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC), el cual fue creado por la autora: Sonia Palma Carrillo en el año 2006.

Este instrumento posee 2 versiones: la primera versión consta de 36 ítems y 7 factores y la segunda versión, el cual se utilizó para esta investigación, consta de 27 ítems y 4 factores, los cuales son: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos.

El ámbito de aplicación de este instrumento es para el ambiente laboral, su administración puede ser individual o colectiva y en formato físico o computarizado, con un tiempo de aplicación de 15 minutos en formato físico y 5 minutos en formato computarizado.

En cuanto a la puntuación, la calificación es computarizada. Posee modalidad de respuesta de múltiple elección, escala tipo Likert, teniendo 5 alternativas de respuesta: Total Acuerdo, De Acuerdo, Indeciso, En Desacuerdo, Total Desacuerdo.

La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC contiene 8 ítems de Significación de la tarea, 9 ítems de Condiciones de trabajo, 5 ítems de Reconocimiento personal y/o social y 5 ítems de Beneficios económicos. La validez de este instrumento se determinó mediante la validez de contenido trabajada con el método de jueces, para efectos del ajuste contenido de los ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas. La confiabilidad se determinó mediante el método de consistencia interna a través del Coeficiente Alpha de Cronbach obteniendo una confiabilidad de ,84 y el método de mitades con el Coeficiente de Guttman obteniendo una confiabilidad de ,81.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación se tomó en cuenta como primer paso la revisión de los instrumentos para la recolección de datos, las cuales fueron adaptadas a nuestro país. Posteriormente a concluir este paso se hizo uso del consentimiento informado y se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos. Luego de tener las encuestas aplicadas, se realizó el llenado de datos en el programa SPSS versión 24 donde a su vez se realizó el análisis de información para la verificación y contrastación de hipótesis.

La base de datos obtenidos en la presente investigación fue sometida a análisis estadísticos, donde a su vez se hizo uso de estadísticas

descriptivas, las cuales describen la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable para el análisis de los objetivos descriptivos. También se hizo uso de la estadística inferencial, puesto que mediante los resultados de la prueba de normalidad, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual permitió conocer si las variables tienen relación y a su vez si esta relación es significativa o no. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.6. Aspectos éticos

Para la presente investigación, se tuvo en cuenta la privacidad de las instituciones educativas y docentes encuestados. Asimismo se hizo uso del consentimiento informado donde los docentes decidieron sobre su participación del presente estudio.

También se tuvo en cuenta la veracidad de los resultados, es decir no se manipularon ninguna de las respuestas, mostrando de esta manera honestidad en la presente investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1.

Correlación entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| | Satisfacción Laboral | Sig. |
|-------------------|---------------------------------|------------------|
| | Rho de Spearman | (p-valor) |
| Engagement | 0.538** | 0.000 |

**p<0.01

Descripción:

En los resultados de la tabla 1, observamos que existe correlación positiva moderada entre el Engagement y la Satisfacción Laboral (0.538), además según el p-valor, 0.000, menor a 0.01 indica que esta correlación positiva moderada es altamente significativa.

Tabla 2.

Niveles de Engagement en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| Engagement | Docentes | |
|------------|----------|------|
| | N° | % |
| Muy bajo | 0 | 0 |
| Bajo | 5 | 1.4 |
| Promedio | 99 | 28.3 |
| Alto | 137 | 39.1 |
| Muy alto | 109 | 31.1 |
| Total | 350 | 100 |

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la tabla 2, observamos que predomina el nivel alto de engagement con 39.1% (137) de los docentes encuestados, luego el 31.1% (109) están en el nivel muy alto, el 28.3% (99) presentan el nivel promedio, el 1.4% (5) tienen el nivel bajo y ninguno está en el nivel muy bajo.

Tabla 3.

Niveles de Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| Satisfacción laboral | Colaboradores | |
|---------------------------------|----------------------|----------|
| | N° | % |
| Muy insatisfecho | 20 | 5.7 |
| Insatisfecho | 98 | 28 |
| Promedio | 127 | 36.3 |
| Satisfecho | 81 | 23.1 |
| Muy satisfecho | 24 | 6.9 |
| Total | 350 | 100 |

Fuente: Base de datos

Descripción:

En la tabla 3 se observa que el mayor porcentaje 36.3% (127) de docentes encuestados tienen nivel promedio en satisfacción laboral, luego el 28% (98) están en el nivel insatisfecho, el 23.1% (81) presentan el nivel satisfecho, el 6.9% (24) están muy satisfechos y el 5.7% (20) son muy insatisfechos.

Tabla 4.

Correlación entre la subescala de engagement: Vigor y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| | Satisfacción laboral | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------------|
| | Rho de Spearman | (p-valor) |
| Vigor | 0.538** | 0.000 |

**p<0.01

Descripción:

En la tabla 4, encontramos que existe correlación positiva moderada entre vigor y satisfacción laboral ($r=0.538$), además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.

Tabla 5.

Correlación entre la subescala de engagement: Dedicación y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| | Satisfacción laboral | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------------|
| | Rho de Spearman | (p-valor) |
| Dedicación | 0.520** | 0.000 |

**p<0.01

Descripción:

En la tabla 5, encontramos que existe correlación positiva moderada entre dedicación y satisfacción laboral ($r=0.520$), además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.

Tabla 6.

Correlación entre la subescala de engagement: Absorción y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| | Satisfacción laboral | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------------|
| | Rho de Spearman | (p-valor) |
| Absorción | 0.479** | 0.000 |

**p<0.01

Descripción:

En la tabla 6, encontramos que existe correlación positiva moderada entre absorción y satisfacción laboral ($r=0.479$), además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.

Tabla 7.

Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Significación de la tarea y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| | Significación de la tarea Rho de Spearman | Sig. (p-valor) |
|-------------------|---|---------------------------|
| Engagement | 0.546** | 0.000 |

**p<0.01

Descripción:

En la tabla 7, encontramos que existe correlación positiva moderada entre significación de la tarea y engagement ($r=0.546$, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.

Tabla 8.

Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Condiciones de trabajo y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| | Condiciones de trabajo | Sig. |
|-------------------|-------------------------------|------------------|
| | Rho de Spearman | (p-valor) |
| Engagement | 0.426** | 0.000 |

**p<0.01

Descripción:

En la tabla 8, encontramos que existe correlación positiva moderada entre condiciones de trabajo y engagement ($r=0.426$), además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.

Tabla 9.

Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Reconocimiento personal y/o social y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| | Reconocimiento personal y/o social Rho de Spearman | Sig. (p-valor) |
|-------------------|---|---------------------------|
| Engagement | 0.181** | 0.001 |

**p<0.01

Descripción:

En la tabla 9, encontramos que existe correlación positiva débil entre reconocimiento personal y/o social y engagement ($r=0.181$), además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.001$, es menor que 0.01.

Tabla 10.

Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Beneficios económicos y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| | Beneficios económicos | Sig. |
|-------------------|------------------------------|------------------|
| | Rho de Spearman | (p-valor) |
| Engagement | 0.353** | 0.000 |

**p<0.01

Descripción:

En la tabla 10, encontramos que existe correlación positiva débil entre beneficios económicos y engagement ($r=0.353$), además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.

IV. DISCUSION

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote; es por ello que en la tabla 1 podemos observar los resultados de la correlación del Engagement y Satisfacción Laboral, donde se evidencia que existe correlación positiva moderada de 0.5, además según el p-valor, 0.000, menor a 0.01 indica que esta correlación positiva moderada es altamente significativa. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Valdez y Ron (2011), quienes mencionan que una de las consecuencias del engagement es la satisfacción laboral, compromiso organizacional y buen desempeño laboral. Asimismo Fuentes (2012) menciona que la satisfacción laboral no solo depende de los niveles salariales sino también del significado que el individuo le dé a sus tareas laborales, es por ello que uno de los factores que también influyen en los niveles de satisfacción laboral es la predisposición personal a estar satisfechos con lo que hacemos. Por lo tanto, el engagement y la satisfacción tienen una vinculación positiva, de tal manera que un colaborador engaged, al estar entusiasmado e implicado en su trabajo y presentar un alto nivel de energía en el mismo, se va sentir satisfecho al realizar sus tareas laborales; lo cual implica generar mayor productividad para las organizaciones.

Respecto a los niveles de Engagement, se observa en la tabla 2, que el 39.1% de los docentes se encuentra en un nivel alto. Estos resultados coinciden con la investigación que realizó Flores et al. (2015) donde encontraron medias considerablemente altas (valores superiores a 4), significando de esa manera que las personas evaluadas tienden a sentirse altamente orgullosas y entusiasmadas con su trabajo, es decir son empleados engaged. Asimismo tienen actitudes positiva, iniciativa personal, conducta proactiva y motivación para el aprendizaje que tiene el colaborador hacia el trabajo y la organización (Valdez & Ron, 2011). Es

importante destacar que los empleados engaged tienen más probabilidades de ser eficaces, optimistas y de sentirse valorados por la organización (Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2011). Por lo tanto, un colaborador engaged presenta actitudes positivas con respecto a su trabajo y organización, se muestran motivados y entusiasmados al realizar sus tareas laborales, tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y siempre presentan un elevado nivel de energía y concentración, lo que hace que estos colaboradores tengan un mejor desempeño laboral.

En cuanto a los niveles de Satisfacción Laboral, se observa en la tabla 3, que el 36.3% de los docentes encuestados se encuentra en un nivel promedio. Sin embargo Chicoma (2012), realizó una investigación donde más del 50% de los docentes se ubicaba en la categoría muy satisfecho. Herzberg et al. (1968, citado por Palma, 2006), en su teoría Higiene – Motivacional, plantean que la satisfacción laboral es consecuencia de un óptimo estado motivacional, producto de la interacción de factores higiénicos y motivacionales; como las condiciones físicas y ambientales de trabajo, relaciones con el supervisor y colegas, salario, desarrollo de la carrera y reconocimiento. Asimismo González (2006, citado por El Sahili, 2010) menciona que la satisfacción laboral docente representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el docente dentro del entorno laboral. Menciona que los factores más importantes de la satisfacción laboral son: la satisfacción en cuanto a las funciones, salario y desarrollo laboral, adaptación del docente al trabajo y la satisfacción con el liderazgo. Por lo tanto, un colaborador satisfecho con su trabajo tiene actitudes positivas hacia él, lo cual hace que se desempeñe mejor generando una mayor productividad dentro de la organización.

En la tabla 4, observamos los resultados de la correlación entre Vigor y Satisfacción Laboral, donde encontramos que existe correlación positiva moderada de 0.5, además esta correlación es altamente significativa

porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01. Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que el vigor hace referencia a un elevado nivel de energía y empeño que tiene el colaborador de esforzarse en el trabajo, incluso cuando aparecen dificultades en el camino. Asimismo en el modelo de demandas y recursos laborales (DRL) propuestos por Bakker y Demerouti (2006, citado por Cárdenas y Jaik, 2014), mencionan que las condiciones de trabajo están relacionadas con las demandas y recursos laborales, siendo los primeros aquellos aspectos de trabajo que requieren un esfuerzo, físico y psicológico, por parte del colaborador para poder ser realizadas. Mientras que los recursos laborales reducen las demandas de trabajo, estimulan el crecimiento personal y aprendizaje. Por lo tanto, el vigor y la satisfacción laboral tienen una vinculación positiva, de tal manera que un colaborador con un alto nivel de energía y empeño al realizar sus tareas laborales, se va sentir satisfecho consigo mismo; puesto que al estar enérgico y empeñoso en sus actividades, va poder cumplir con sus objetivos y metas planteadas.

En la tabla 5, se observa los resultados de la correlación entre Dedicación y Satisfacción Laboral, donde se evidencia que existe correlación positiva moderada de 0.5, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01. Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que la dedicación tiene que ver con el entusiasmo, inspiración y nuevas metas que el colaborador tiene en el trabajo, es decir la alta implicación laboral. Asimismo Fuentes (2012) menciona que para que un colaborador se sienta satisfecho con lo que hace tiene que darle significado a sus tareas laborales. Por lo tanto, existe una vinculación positiva entre la dedicación y la satisfacción laboral, de tal manera que un colaborador entusiasmado e implicado en su trabajo, va estar satisfecho y por ende va tener un mejor desempeño laboral, logrando de esa manera, mejor productividad para la organización.

En la tabla 6, se observa los resultados de la correlación entre Absorción y Satisfacción Laboral, donde se encuentra que existe correlación positiva moderada de 0.4, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Salanova y Schaufeli (2009) quienes mencionan que la absorción indica el nivel de concentración y satisfacción que tiene el colaborador al realizar sus tareas laborales, de tal manera que el colaborador al estar totalmente concentrado con el trabajo que realiza, experimenta que el tiempo “pasa volando”. Por lo expuesto anteriormente, podemos decir, que la subescala absorción y la variable satisfacción laboral tienen una vinculación positiva, de tal manera que un colaborador absorbo en las tareas que realiza, se va sentir satisfecho, puesto que el nivel de concentración que le pone a sus actividades laborales, le va permitir cumplir con sus objetivos planteados.

En la tabla 7, observamos los resultados de la correlación entre Significación de la tarea y Engagement, donde encontramos que existe correlación positiva moderada de 0.5, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Fuentes (2012), quien menciona que la satisfacción laboral no solo depende de los niveles salariales sino también del significado que el individuo le dé a sus tareas laborales, es por ello que uno de los factores que también influyen en los niveles de satisfacción laboral es la predisposición personal a estar satisfechos con lo que hacemos. Asimismo Giraldo y Pico (2012), mencionan que el colaborador engaged tiene sentimientos positivos con respecto a su trabajo y organización, puesto que no lo ve como un trabajo obligatorio y estresante, sino como un trabajo entretenido, enriquecedor y retador. Este estado lleva a que los colaboradores estén motivados, interesados por aprender nuevas cosas, tengan deseos de asumir nuevos retos en el trabajo y a la vez genera que los colaboradores muestren conductas más

proactivas y de iniciativa personal. Por lo tanto, el factor significación de la tarea y la variable engagement tienen una vinculación positiva, de tal manera que un colaborador que le da significado a sus tareas laborales, va tener sentimientos positivos con respecto a las actividades que realiza; sintiéndose motivado y satisfecho con su trabajo.

En la tabla 8, se observa los resultados de la correlación entre Condiciones de Trabajo y Engagement, donde se encuentra que existe correlación positiva moderada de 0.4, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Valdez y Ron (2011), quienes mencionan que el engagement en el trabajo se asocia positivamente con los recursos que la organización les brinda a los trabajadores. Asimismo en la teoría Higiene-Motivacional de Herzberg et al. (1968, citado por Palma, 2006), plantean que la satisfacción laboral es consecuencia de la interacción entre las características del contexto en el trabajo como: condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas de la empresa, relaciones con el supervisor y colegas, estabilidad en el cargo y salario; y factores intrínsecos como: desarrollo de la carrera, reconocimiento, responsabilidad, ascenso y la utilización de las habilidades personales. Por lo tanto, las condiciones de trabajo y el engagement se vinculan positivamente, ya que un colaborador satisfecho con las condiciones físicas y ambientales que le brinda la organización, se va sentir con más entusiasmo e inspiración al momento de realizar sus actividades laborales; de tal manera que va generar mayor rentabilidad, éxito y estabilidad dentro de la organización.

En la tabla 9, se observa los resultados de la correlación entre Reconocimiento personal y/o social y Engagement, donde se encuentra que existe correlación positiva débil de 0.1, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.001$, es menor que 0.01. El

Sahili (2010), menciona que un aspecto que suele dañar las relaciones laborales y hacen sentir que el liderazgo es impositivo, restrictivo y autoritario, es la excesiva vigilancia visual para ver el tipo de actividades que realiza el docente, así como también vigilancia en la firma de entrada y salida. Por eso la clave para el crecimiento de una institución se encuentra en la confianza mutua, que se va consolidando a través de las experiencias compartidas en un ambiente de trabajo donde exista armonía y compañerismo, en beneficio, tanto de los docentes como de la institución. Asimismo Giraldo y Pico (2012) mencionan que para fomentar el engagement en los colaboradores es necesario que se desarrolle una comunicación directa y asertiva entre colaboradores de tal manera que les permita aportar sus conocimientos y a su vez éstos estén informados sobre lo que sucede en la organización. Por lo tanto, el factor reconocimiento personal y/o social y la variable engagement tienen un vinculación débil, lo que quiere decir que un colaborador que no se siente satisfecho con la autoridad y con sus compañeros, va tener menos posibilidad de sentirse entusiasmado e inspirado al realizar sus actividades laborales, de tal manera que su desempeño laboral no va ser el adecuado.

En la tabla 10, se observa los resultados de la correlación entre Beneficios económicos y Engagement, donde se encuentra que existe correlación positiva débil de 0.3, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01. Sacks (2006, citado por Bobadilla, Callata y Caro, 2015) plantean el modelo del intercambio social – SET, el cual sostiene que los colaboradores presentan diversos niveles de engagement como respuesta a los recursos que reciben de la organización (recursos económicos y socio emocionales); de esta manera, los colaboradores se sienten obligados a retribuir a sus organizaciones con grandes niveles de engagement. Por lo tanto, el factor beneficios económicos y la variable engagement presentan una

vinculación débil, puesto que las remuneraciones es un factor clave para que los colaboradores se sientan satisfechos, y al no ser así, los colaboradores van a presentar bajos niveles de entusiasmo y dedicación al realizar sus actividades laborales, logrando de esa manera muy poca rentabilidad y producción para la organización.

V. CONCLUSIONES

- ✓ En cuanto a la correlación del Engagement y Satisfacción Laboral, se evidencia que existe correlación positiva moderada de 0.5, además según el p-valor, 0.000, menor a 0.01 indica que esta correlación positiva moderada es altamente significativa.

- ✓ Respecto a los niveles de Engagement, predomina el nivel alto con 39.1% (137) de los docentes encuestados, luego el 31.1% (109) se encuentran en el nivel muy alto, el 28.3% (99) están en el nivel promedio, mientras que el 1.4% (5) se ubican en el nivel bajo y ninguno se encuentra en el nivel muy bajo.
- ✓ Respecto a los niveles de Satisfacción Laboral, el 36.3% (127) de docentes encuestados se encuentran en el nivel promedio, el 28% (98) están en el nivel insatisfecho, el 23.1% (81) presentan el nivel satisfecho, el 6.9% (24) están muy satisfechos y el 5.7% (20) son muy insatisfechos.
- ✓ En la correlación entre Vigor y Satisfacción Laboral, se encuentra que existe correlación positiva moderada de 0.5, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.
- ✓ En la correlación entre Dedicación y Satisfacción Laboral, se evidencia que existe correlación positiva moderada de 0.5, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.
- ✓ En la correlación entre Absorción y Satisfacción Laboral, se encuentra que existe correlación positiva moderada de 0.4, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.
- ✓ En la correlación entre Significación de la tarea y Engagement, se evidencia que existe correlación positiva moderada de 0.5, además esta correlación es altamente significativa porque el $p\text{-valor}=0.000$, es menor que 0.01.

- ✓ En la correlación entre Condiciones de Trabajo y Engagement, se encuentra que existe correlación positiva moderada de 0.4, además esta correlación es altamente significativa porque el p-valor=0.000, es menor que 0.01.
- ✓ En la correlación entre Reconocimiento personal y/o social y Engagement, se encuentra que existe correlación positiva débil de 0.1, además esta correlación es altamente significativa porque el p-valor=0.001, es menor que 0.01.
- ✓ Finalmente, en la correlación entre Beneficios económicos y Engagement, se encuentra que existe correlación positiva débil de 0.3, además esta correlación es altamente significativa porque el p-valor=0.000, es menor que 0.01.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Para fomentar el engagement en los docentes es necesario que cada docente conozca claramente todas sus funciones y la importancia que tiene su cargo, también es importante que se sientan identificados con los valores institucionales de la institución educativa a la que pertenecen. Para ello, se recomienda a los

directivos realizar talleres acerca de los valores institucionales del colegio, para que así los docentes se sientan identificados y comprometidos con la institución.

- ✓ Es importante que el Ministerio de Educación, brinde a cada institución educativa los recursos necesarios para que los docentes puedan desarrollar sus actividades con normalidad, así como también le den la posibilidad de crecimiento y desarrollo personal y profesional.
- ✓ Es importante que las Instituciones Educativas establezcan relaciones interpersonales más horizontales, sobre todo con los directivos así como otorgar mayor participación a los docentes en la toma de decisiones dentro de las instituciones educativas.
- ✓ Desde el punto de vista metodológico se sugiere realizar estudios similares, con la finalidad de corroborar los hallazgos de la presente investigación.
- ✓ Se sugiere tener definido otra población específica para un futuro trabajo de investigación con el objetivo de explorar resultados distintos en diferentes grupos representativos.

VII. REFERENCIAS

Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. (6ta ed.). México D.F.: Cengage Learning.

- Anaya, D. & Suárez, J. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541-556. Recuperado de: <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/97181/93311>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 46-6. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo?. *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142. Recuperado de: http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. (Tesis de magister). Universidad del Pacífico, Lima. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMaga2015.pdf?sequence=1>
- Bock, M., Tamashiro, s. & Escalante, A. (2010). El impacto del clima laboral sobre la empresa. *En el portal del capital humano*. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/>
- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). *Engagement (ilusión por el trabajo) un modelo teórico – conceptual*. (1ra ed.). México: Red Durango de Investigadores Educativos A. C. Recuperado de: <http://redie.mx/librosyrevistas/libros/engagement.pdf>

Chicama, T. (2012). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de educación básica regular*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

Cuenca, R., Fabara, E., Kohen, J., Parra, M., Rodríguez, L. & Tomasina, F. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. *En Unesco*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>

Cuevas, F. (2012). ¿Qué es el engagement? Compromiso claro con la empresa y sus regalos. *En Coscatl*. Recuperado de: <http://www.coscatl.com/blog/engagement-compromiso-organizacional>

Diez, E. & Cejas, M. (2010). Docentes engagement: caso (Escuela de Relaciones Industriales). *Visión general*, 9(1), 67-77. Recuperado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/31220/1/articulo6.pdf>

El Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente*. (1ra ed.). México: Universidad de Guanajuato. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=q7V3f9PXqssC&pg=PA14&dq=satisfaccion+laboral+docentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEWjl29i37-XQAhXCSCYKHTYdCSwQ6AEITAA#v=onepage&q=satisfaccion%20laboral%20docentes&f=false>

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. Recuperado de: http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_21_2_entusiasmo-por-el-

trabajo-engagement-un-estudio-de-validez-en-profesionales-de-la-
docencia-en-lima-peru.pdf

Flores, I. & Olivito, (2008). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial (SENATI), zonal Ancash*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote.

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista de Psicología Científica.com*, 12(16). Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Giraldo, V. & Pico, M. (2012). Engagement vínculo emocional del empleado con la organización. *En Intellectum*. Recuperado de: <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3957/MARTHA%20JULISSA%20PICO%20FINAL.pdf?sequence=3>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México D.F.:Mc Graw Hill.

Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Revista Liberabit*, 21(2), 187-194. Recuperado de: http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_21_2_engagement-laboral-una-concepcion-cientifica-entrevista-con-wilmar-schaufeli.pdf

- León, B. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n-laboral-en-docentes-de-primaria-en-instituciones-educativas-inclusivas-Regi%C3%B3n-Callao.pdf
- Palma, S. (2006). *Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ma ed.). México: Prentice - Hall.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salazar, M. (2014). *Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en empleados del servicio público*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Salcedo, M. (2013). *El papel del engagement en la dirección de una PYME*. (Trabajo de investigación). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza. Recuperado de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf
- Salgado, J. & Peiro, J. (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 2-5. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1532.pdf>

Valdez, H. & Ron, C. (2011). Utrecht work engagement scale. *En Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*. Recuperado de: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

ANEXOS

INSTRUMENTOS:

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Regularmente | Bastante veces | Casi siempre | Siempre |
|-------------|--------------------|------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Ninguna vez | Pocas veces al año | Una vez al mes o menos | Pocas veces al mes | Una vez por semana | Pocas veces por semana | Todos los días |

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
3. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
4. _____ Mi trabajo me inspira
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
7. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo
8. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con

un aspa en la que consideres expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
 DE ACUERDO A
 INDECISO I
 EN DESACUERDO D
 TOTAL DESACUERDO TD

| | TA | A | I | D | TD |
|--|----|---|---|---|----|
| 1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. | | | | | |
| 3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |
| 5. Me siento mal con lo que gano. | | | | | |
| 6. Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”. | | | | | |
| 7. Me siento útil con la labor de realizo. | | | | | |
| 8. El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 9. El sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | | | | | |
| 11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. | | | | | |
| 12. Me disgusta mi horario. | | | | | |
| 13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |
| 14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. | | | | | |
| 15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | | | | | |
| 16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 17. El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| 18. Me complace los resultados de mi trabajo. | | | | | |
| 19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo. | | | | | |
| 21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | | | | | |
| 22. Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| 24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | | | | | |
| 25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | |
| 26. Me gusta la actividad que realizo. | | | | | |
| 27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | | | | | |

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:

Instrumento 1: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9)

La UWES 9 tiene adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional y, particularmente esta versión evidenció los mejores índices de ajustes. Los valores calculados para la consistencia interna para esta versión fueron de manera general favorable para cada una de las sub escalas, las que están por arriba de ,60.

Instrumento 2: Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)

La validez de este instrumento se determinó mediante la validez de contenido trabajada con el método de jueces, para efectos del ajuste contenido de los ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas. La confiabilidad se determinó mediante el método de consistencia interna a través del Coeficiente Alpha de Cronbach obteniendo una confiabilidad de ,84 y el método de mitades con el Coeficiente de Guttman obteniendo una confiabilidad de ,81.

TABLA DE NORMALIDAD:

Tabla 11

Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala Engagement en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| Kolmogorov-Smirnov | | | |
|--------------------|-------------|-----|-------------------|
| | Estadístico | gl | Sig. (p-valor) |
| Engagement | 0.103 | 350 | 0.000 |
| Vigor | 0.178 | 350 | 0.000 |
| Dedicación | 0.173 | 350 | 0.000 |
| Absorción | 0.135 | 350 | 0.000 |

Fuente: Base de datos/SPSS 24

Descripción:

En la tabla 11, se observa que los datos de la variable Engagement y sus dimensiones no tienden a una distribución normal, ya que el p-valor=0.000 es menor que 0.05.

Tabla 12

Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

| Kolmogorov-Smirnov | | | |
|------------------------------------|-------------|-----|-------------------|
| | Estadístico | gl | Sig. (p-valor) |
| Satisfacción laboral | 0.044 | 350 | 0.098 |
| Significación tarea | 0.209 | 350 | 0.000 |
| Condiciones de trabajo | 0.099 | 350 | 0.000 |
| Reconocimiento personal y/o social | 0.139 | 350 | 0.000 |
| Beneficios económicos | 0.087 | 350 | 0.000 |

Fuente: Base de datos/SPSS 24

Descripción:

En la tabla 12 notamos que los datos de la variable satisfacción laboral tienden a una distribución normal, ya que el p-valor=0.098 es mayor que 0.05. En cambio, los datos de las dimensiones no tienden a una distribución normal, porque el p-valor=0.000 es menor que 0.05.

Entonces al realizar la correlación entre las dimensiones y las variables (Engagement y satisfacción laboral) prevalece la no normalidad de los datos, por lo que se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.